

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) P3B RJB, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) P3B RJB sudah cukup baik dilaksanakan dilihat dari ketepatan waktu pelaksanaan penilaian, motivasi karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Namun, dilihat dari kredibilitas penyelia, objektivitas penyelia serta ketepatan tindak lanjut masih perlu peningkatan.
2. Kepuasan kerja karyawan dinilai sedang, hal ini karena frekuensi komunikasi dengan atasan kurang baik, ketepatan sistem penggajian serta kesempatan memperoleh promosi juga kurang baik. Keharmonisan dengan rekan kerja dan ketepatan pencahayaan ruangan dinilai cukup baik oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, hasilnya terdapat pengaruh 49%.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) P3B RJB, ada beberapa saran yang dapat dijadikan solusi:

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1. PT. PLN (Persero) P3B RJBR hendaknya mempertahankan sistem pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang ada karena sistem telah mendukung. Namun harus mengadakan pelatihan bagi penyelia untuk mengurangi kesalahan peringkat seperti *halo effect*, *personal pejudice*, dan *the error of central tendency*. Penilaian kinerja merupakan keahlian yang sulit dan sangat penting dari seorang penyelia. Oleh karena itu, penyelia sebaiknya dibekali dengan teknik dasar penilaian agar tahu bagaimana melaksanakan penilaian secara tepat.
2. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan rasa nyaman dalam bekerja melalui peningkatan frekuensi komunikasi atasan dengan pegawai. Salah satu cara menciptakan harmonisasi karyawan antara atasan dengan bawahan adalah mengadakan program *outbond* bersama. Program tersebut banyak dilaksanakan oleh perusahaan besar untuk melatih jiwa kepemimpinan karyawan, kerjasama sesama rekan kerja, serta meningkatkan kepercayaan dan kedekatan terhadap atasan karena program tersebut dilaksanakan di luar lingkungan kantor. Program yang dapat dilaksanakan sehari-hari di lingkungan kantor ialah *morning coffee* dimana atasan dan bawahan bertemu untuk membahas isu-isu terkini di perusahaan. Selain program formal, program informal seperti rekreasi juga dapat menciptakan harmonisasi atasan dengan bawahan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengkaji mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kedisiplinan kerja dan kepemimpinan.

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)